

**HUBUNGAN ANTARA *JOB ENRICHMENT* DENGAN KEPUASAN KERJA
KARYAWAN PD. BPR BKK PURWODADI**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Guna Mencapai Gelar Sarjana S-1 Psikologi



Disusun Oleh :

HANIF SETYA NUGRAHA
NIM. F 100040060

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2010

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kemajuan sebuah organisasi sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang dimiliki, kompetisi global, dan perdagangan bebas. Kondisi ini menuntut tersedianya sumber daya manusia yang handal dan mampu beradaptasi dengan berbagai situasi perubahan jaman. Perusahaan dituntut mampu memilih sumber daya yang berkualitas dan mempertahankan sumber daya manusia yang sudah ada dalam mencapai tujuan organisasi. Upaya yang dapat dilakukan perusahaan untuk dapat mempertahankan sumber daya yang ada, yaitu dengan meningkatkan kepuasan karyawan, meningkatkan komitmen organisasi karyawan dan memberikan keamanan kerja bagi karyawan (Widyandono, 2003).

Pada umumnya kepuasan kerja sangat dipengaruhi oleh kepuasan gaji, namun permasalahan pemberian gaji yang tinggi bagi perusahaan berskala besar akan relatif lebih mudah karena adanya sumberdaya finansial yang memadai, sebaliknya bagi perusahaan berskala kecil akan mengalami kendala, karena terbatasnya sumber daya finansial. Hal ini akan mengakibatkan menurunnya tingkat kepuasan karyawan. Anoraga dan Joko (2002) menyatakan bahwa masalah sumber daya manusia pada usaha kecil adalah sulitnya mencari dan mempertahankan tenaga kerja yang memiliki loyalitas, kedisiplinan, kejujuran dan tanggung jawab yang tinggi. Karyawan yang memiliki kejujuran dan disiplin akan cenderung lebih cepat berpindah kerja untuk mencari insentif yang lebih tinggi

atau membagi waktu bekerja dengan pekerjaan lain. Hal ini akan sangat mengganggu perusahaan-perusahaan yang masih tergolong kecil maupun menengah.

Kelangsungan hidup perusahaan-perusahaan yang tergolong kecil dan menengah sangat ditentukan oleh keahlian manajemen dalam upaya menarik dan mempertahankan karyawan dalam kondisi keuangan yang terbatas, sehingga manajemen memerlukan adanya alternatif penggajian (*reward*) yang sesuai, misalnya dengan pemberian insentif non finansial. Appelbaum (2000) menyatakan bahwa perusahaan kecil bisa mengoptimalkan imbalan ekstrinsik non finansial yang sesuai untuk dipergunakan sebagai pendorong serta menarik dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkeahlian agar tidak berpindah. Pemberian insentif non finansial bagi perusahaan-perusahaan kecil dan menengah merupakan alat yang sangat tepat dalam rangka mempertahankan dan memberikan kepuasan kepada karyawan.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Budiarto (2007) yang menyatakan bahwa *job enrichment* memiliki hubungan yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Apabila *job enrichment* semakin tinggi, maka kepuasan akan semakin meningkat. Dengan skor rata-rata sebesar 3.94, maka disimpulkan bahwa karyawan merasa cukup bebas dalam melaksanakan pekerjaan serta mudah mengevaluasi hasil kerja mereka sendiri, kondisi seperti ini sangat diharapkan oleh karyawan, sehingga kepuasan kerja dapat ditingkatkan. Kepuasan kerja karyawan juga dapat disebabkan karena adanya pekerjaan yang menarik dan kesempatan untuk mengimplementasikan semua rencana dan ide dalam pekerjaan.

Apabila semua karyawan mulai dengan pekerjaan yang menarik, bebas merencanakan apa yang akan dikerjakan, serta mengimplementasikan apa yang telah direncanakan, dan dapat mengevaluasi apa yang telah dikerjakan, maka karyawan akan mencapai tingkat kepuasan kerja yang optimal.

Penelitian ini dilakukan untuk memperoleh tambahan bukti empiris mengenai hubungan antara pelaksanaan *job enrichment* terhadap kepuasan kerja karyawan PD. BPR BKK Purwodadi. Hal ini dilakukan sebagai bentuk pencarian solusi atas berbagai permasalahan yang terjadi di PD. BPR BKK Purwodadi, khususnya yang berhubungan dengan masalah kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan informasi yang peneliti peroleh pada saat pengamatan pendahuluan, dapat disimpulkan bahwa banyak terjadi permasalahan di PD. BPR BKK Purwodadi, antara lain karyawan sering terlambat masuk kerja, karyawan sering ijin tidak masuk kerja, banyak pekerjaan tidak selesai tepat waktu, karyawan selalu mengeluh saat diberikan tugas tambahan, karyawan sering mengerjakan pekerjaan lain di luar pekerjaan perusahaan, dan adanya keinginan beberapa karyawan untuk pindah kerja. Hal ini sesuai dengan pernyataan Direktur PD. BPR BKK Purwodadi yang menyatakan bahwa dari sejumlah 234 karyawan PD. BPR BKK Purwodadi, dalam 1 bulan rata-rata karyawan yang terlambat masuk kerja ada 24 orang atau sekitar 10%, rata-rata ijin tidak masuk kerja sebanyak 13 karyawan atau sekitar 6%, rata-rata transaksi kredit yang belum bisa direalisasikan sekitar 5 transaksi setiap bulannya, dan beberapa karyawan memiliki pekerjaan sampingan lain karena merasa hasil yang diperoleh dari pekerjaan pokok belum memenuhi tuntutan kehidupannya.

Kenyataan ini menuntut pimpinan PD. BPR BKK Purwodadi perlu mengidentifikasi sumber-sumber yang mampu memotivasi pekerja secara efektif, sesuai dengan kondisi dan kemampuan perusahaan, yang salah satunya adalah dengan melaksanakan kegiatan *job enrichment*. Pelaksanaan kegiatan *job enrichment* pada PD. BPR BKK Purwodadi adalah sebagai upaya mengatasi permasalahan-permasalahan seperti sering tertundanya pekerjaan, tingginya tingkat absensi, rendahnya kedisiplinan karyawan, serta masih rendahnya loyalitas karyawan, sehingga karyawan mampu menyelesaikan aktifitas pekerjaannya, meningkatkan kebebasan karyawan, meningkatkan tanggung jawab karyawan, memberikan *feedback* kepada karyawan atas hasil kerjanya, mampu menaksir dan mengoreksi kinerja sendiri sehingga kepuasan karyawan dapat meningkat.

Berdasarkan beberapa uraian di atas, peneliti tertarik untuk mengambil judul Hubungan antara *Job Enrichment* dengan Kepuasan Kerja Karyawan PD. BPR BKK Purwodadi.

B. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah untuk:

1. Mengetahui hubungan *job enrichment* dengan kepuasan kerja karyawan PD. BPR BKK Purwodadi.
2. Mengetahui besarnya tingkat kepuasan kerja karyawan PD. BPR BKK Purwodadi.
3. Mengetahui besarnya tingkat *job enrichment*.
4. Mengetahui besarnya sumbangan *job enrichment* terhadap kepuasan kerja karyawan PD. BPR BKK Purwodadi.

C. Manfaat Penelitian

Penulis berharap, hasil penelitian ini nantinya dapat bermanfaat sebagai berikut:

1. Bagi Manajemen Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan informasi mengenai keterkaitan antara *job enrichment* dengan kepuasan kerja karyawan, sehingga dapat dijadikan sebagai acuan dalam mengambil kebijakan-kebijakan yang berkaitan dengan peningkatan kinerja kerja karyawan.

2. Bagi Karyawan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi karyawan mengetahui keterkaitan antara *job enrichment* dengan kepuasan kerja karyawan, sehingga karyawan mampu memahami kebijakan-kebijakan perusahaan yang mengarah kepada peningkatan kepuasan kerja karyawan serta sarana peningkatan kualitas kerja karyawan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan penelitian yang sejenis, dan menambah khasanah pengetahuan ilmu psikologi industri khususnya yang berkaitan dengan hubungan *job enrichment* dengan kepuasan kerja karyawan.